

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ -д/с №3 «Колосок»

с Петропавловка.

_____ Р.В Воронина

«_27_» _____мая___ 2016 г.

«УТВЕРЖДЕНО»:

Заведующий МБДОУ –д/с №3
«Колосок»

с.Петропавловка

_____Л.М. Разгильдеева

«_27_» _____мая___ 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения – Петропавловского детского сада №3 «Колосок»**

на 2016- 2019 гг.

Принят на общем собрании работников

МБДОУ -д/с №3 «Колосок»

Протокол №____3____ от «__»_____27мая__2016 г.

с. Петропавловка

2016 г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключаемым с целью определения взаимных обязательств администрации и работников в сфере социально-трудовых отношений, установлению дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот и созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы МБДОУ -д/с №3 «Колосок» , его долгосрочному поступательному развитию на 2016- 2019 гг.

1.1. Стороны договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

МБДОУ -д/с №3 «Колосок» (далее - ДОУ), в лице заведующего Разгильдеевой Людмилы Михайловны , действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «**Работодатель**», и **все работники** ДОУ, независимо от членства в профсоюзах, в том числе лиц, принятых на работу после вступления в силу настоящего коллективного договора, от имени и в интересах которых выступает председатель первичной профсоюзной организации работников ДОУ в лице Ворониной Риммы Владимировны ., далее «**Профком**».

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия.

1.3. **Предметом** настоящего договора является установление дополнительных по сравнению с законодательством РФ обязательств в области социально-трудовых отношений с учетом экономических возможностей работодателя и интересов работников.

1.4. Действие коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Подписанный сторонами коллективный договор и приложения к нему в семидневный срок направляются Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.5. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по представлению комиссии по коллективному договору только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

1.6. При **изменении** действующего законодательства условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным законодательством.

1.7. Работодатель и профком ДОУ доводят до сведения работников текст коллективного договора в **месячный** срок со дня его подписания и обеспечивают гласность результатов его выполнения.

1.8. Работодатель и председатель профкома ежегодно отчитываются о выполнении положений коллективного договора на встрече с трудовым коллективом ДОУ.

1.9. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

1.10. Коллективный договор распространяется на всех работников ДОУ.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ДОУ.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) ДОУ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности ДОУ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется, конкретная форма участия работников в управлении учреждением учитывает мнения, согласования, предварительное согласование и др.):

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о порядке установления стимулирующего характера (для воспитателей)
- 4) Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:

- Учёт мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а так же отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим Коллективным Договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

2.4. По инициативе работодателя допускаются временные увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника по болезни, находящегося в отпуске или на учебе, по другим причинам. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенного объема работы в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.5. Изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, руководствуясь ст. 73, 162 ТК РФ.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством (ст. 73,74 ТК РФ)

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями «Охрана труда», «Организация охраны жизни и здоровья детей в детском саду» и другими локальными нормативными актами.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. Создавать максимально благоприятные условия для раскрытия творческого потенциала педагогов ДОУ.

2.9.2. Привлекать работников ДОО на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей (не указанные в должностной инструкции, трудовом договоре), только в случаях, допускаемых Трудовым Кодексом РФ, на основании приказа.

2.9.3. Проводить сокращение численности или штата работников ДОО в соответствии с законодательством РФ, в частности, информировать профком не менее, чем за 3 месяца, и предупреждать сотрудников не менее, чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ип.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.9.4. Дополнительно предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равном профессионализме и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии по старости), проработавшим в ДОО свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденному председателю профкома;
- молодым специалистам, проработавшим не менее 2 лет.

2.9.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ).

2.10. Работодатель обеспечивает совместно с профкомом регулярные консультации для работников по вопросам применения трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников ДОО.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых процессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3 . Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения), финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников экономии и т.д.

3.3.6. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник (иной

уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

4. Система оплаты труда работников ДОУ

Стороны установили, что:

4.1. Оплата труда Работника осуществляется в соответствии с Положением «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования.

4.2. Заработная плата Работника включает в себя:

- гарантированную оплату труда Работника за норму рабочего времени, применяемую Учреждением, включая выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а также выплаты обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; повышающие коэффициенты;

- поощрительные выплаты по результатам труда.

4.3. Распределение поощрительных выплат и определение их размера, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится Управляющим Советом ДОУ по представлению заведующего ДОУ и с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, определенном локальными нормативными актами ДОУ.

4.4. Ежемесячно каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы.

4.5. ДОУ в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, ДОУ выплачивает Работнику пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком и иные пособия, на которые Работник имеет право.

4.6. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц (10 и 17 числа), заработная плата перечисляется на указанный им счет в АК «Байкалбанк», «Сбербанк России». «Россельхозбанк» Если срок выплаты выпадает на выходные или праздничные дни, то заработная плата выдается накануне этого дня.

Базовый должностной оклад – минимальный должностной оклад работника ДОУ по должности, предусмотренной соответствующей профессиональной квалификационной группой (далее – ПКГ)*, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц с повышающими коэффициентами по квалификационным уровням ПКГ, по квалификационной категории, уровню образования, педагогическому стажу, особенностям контингента воспитанников и сложности реализуемой образовательной программы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовая ставка заработной платы – минимальная ставка заработной платы работника ДОУ, выполняющего работу по должности, предусмотренной соответствующей профессиональной квалификационной группой, без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – фиксированные доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) работника ДОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу;
- работу с вредными условиями труда.

- **Стимулирующие выплаты** – ежемесячные надбавки к заработной плате в течение периода, предусмотренного Положением о порядке назначения стимулирующих выплат .

4.2. Размер заработной платы работников ДОУ дифференцируется в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работника ДОУ включает в себя: - гарантированную часть, которая состоит из установленного работнику в соответствии с занимаемой должностью должностного оклада;

- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера,
- стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда.

4.3. Работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам компенсационного характера на основе «Положения о порядке установления выплат компенсационного характера»

4.3.1. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах (в рублях) в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами. Компенсационные выплаты включают в себя выплаты, предусмотренные:

- законодательством о труде за условия работы, отклоняющиеся от нормальных условий;
- нормативными правовыми актами
- правовыми актами территориальных органов управления.

4.3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

4.3.3. Компенсационные выплаты работникам ДОУ устанавливаются приказом руководителя в соответствии с законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, области (края, республики) и отменяются в том же порядке в случае прекращения оснований для их установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждения, но не ранее дня издания приказа.

4.3.4. Основанием для установления компенсационных выплат в связи с вредными и (или) опасными условиями труда является заключение комиссии по аттестации рабочих мест и охране труда.

4.3.5. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентах, применяются к должностному окладу (ставке) работника.

4.3.6. В ДОУ устанавливаются следующие виды и размеры компенсационных выплат (доплат, надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- Сторожа за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размере дневной или часовой части должностного оклада работника (сверх его месячного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в размере двойной дневной или часовой части его должностного оклада (сверх месячного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
- За работу в ночное время (с 22 ч до 6 ч) – в размере 35% к часовой части должностного оклада работника.

4.4. За высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей осуществляются доплаты и **надбавки стимулирующего характера,**

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели качества, результативности или эффективности работы, их критерии

4.5.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются управляющим советом, обеспечивающим демократический государственно-общественный характер управления.

4.6. Установленные в соответствии с настоящим Договором размеры и условия оплаты труда работника указываются в заключенном с ними трудовом договоре, или в отдельном соглашении, или приложении к трудовому договору. Педагогические работники ДОУ (за исключением вновь принимаемых работников) знакомятся с размером заработной платы (месячного должностного оклада) на учебный год (тарификация)

4.7. Бухгалтерия ДОУ обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний. Она обязана проводить перерасчёт заработной платы с учётом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

4.8. Выплачивать работникам, уходящим в очередной отпуск, заработную плату и отпускные за 3 дня до начала отпуска, при этом ответственность за своевременность предоставления данных в случае переноса отпуска несет руководитель ДООУ.

4.9. ДООУ в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, ДООУ выплачивает работнику пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком и иные пособия, на которые работник имеет право.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время в ДООУ и порядок его использования различными категориями работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями и функциональными обязанностями работника.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам ДООУ предоставляется в соответствии с действующим ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Не позднее, чем за две недели работник должен написать заявление о времени начала отпуска для издания приказа.

5.5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника предоставляется:

- при получении лечебной путевки;
- при отсутствии работы;
- по семейным обстоятельствам (при наличии подтверждающего документа).

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства (до трех календарных дней);
- для проводов детей в армию (до трех календарных дней);
- регистрации брака (до 5 календарных дней);
- смерти близких родственников (до 5 календарных дней);
- с юбилеем работника (50,55,60 лет) (до 3 дней);
- работающим пенсионерам по возрасту (до 14 календарных дней);

Продолжительность отпуска определяется по согласованию между работником и работодателем.

5.8. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (для получения второго высшего образования), в количестве дней, необходимых для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты итоговой квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов, на основании справки учебного заведения.

5.9. Работодатель выплачивает работникам денежное вознаграждение в связи с награждением Почетной грамотой различного уровня в установленном порядке.

5.10. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ.

5.11 Работодатель обязуется:

5.11.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст 117 ТК.РФ.

--поварам ---6 календарных дней.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обеспечивает установленные законодательством условия охраны труда работников.

6.2. С целью создания нормальных условий труда работодатель обязуется:

6.2.1. Поддерживать установленный нормами тепловой режим в помещениях ДОУ.

6.2.2. Обеспечить функционирование всех мест общего пользования в зданиях ДОУ в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

6.2.3. Проводить текущий ремонт помещений ДОУ в соответствии с планом мероприятий.

6.2.4. Обеспечивать работников соответствующих должностей спецодеждой, моющими средствами по действующим нормативам.

6.2.5. Обеспечить безопасные и чистые подходы и подъезды к ДОУ

6.3. Для работников, к которым в соответствии со служебными обязанностями предъявляются требования по состоянию здоровья, проводятся предварительные и текущие медицинские осмотры с оплатой за счет средств ДОУ. В случаях уклонения работников от их прохождения они не допускаются к работе.

6.4. Работодатель и профком осуществляют контроль за обеспечением безопасных условий труда и за соблюдением требований техники безопасности. Работодатель совместно с профкомом создают комиссию по охране труда и обеспечивают ее работу согласно плану мероприятий.

Не реже двух раз в год работодатель проводит инспекцию соблюдения правил техники безопасности и состояния средств пожаротушения в ДОУ.

6.5. Работодатель проводит инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и организует проверку знаний работников ДОУ по охране труда на начало учебного года.

6.6. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками ДОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)

7. Обеспечение социальной поддержки сотрудников

7.1. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет

8. Гарантии прав профкома и выборных профсоюзных работников

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюза, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом ДОУ, коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

- не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3. Представительным органом коллектива работников ДОУ выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту работников ДОУ.

8.4. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи.

8.5. Работодатель обязуется:

- предоставлять по предложению руководства профкома членам профкома, уполномоченным по социальному страхованию свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учебы;
- обеспечивать условия для проведения профсоюзных собраний, конференций в рабочее время в установленные сторонами сроки;
- предоставить профкому помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ);
- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.
- включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9. Заключительные положения

9.1. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора и контроля договаривающиеся стороны создают комиссию с равным представительством от администрации и профкома сотрудников.

9.2. Дополнения или изменения в действующий коллективный договор вносятся совместно решением работодателя и профкома и утверждаются совместным решением сторон, подписавших коллективный договор.

9.3. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

9.4. При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением коллективного договора, работники ДОО обращаются в профком сотрудников для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по трудовым спорам. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее согласно законодательству РФ.

9.5. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.